***Вам необходимо сделать конспект***

Лекция №7. **Самообразование и повышение квалификации медицинских работников**

**Понятие о повышении квалификации**

Повышение квалификации работников медицины – механизм специальных занятий направленных на повышение их профессиональных навыков и обретение ими дополнительных теоретических и практических знаний.

Повышение медицинской квалификации, касается без исключения всего персонала органов здравоохранения: медсестер, врачей, лабораторно диагностического персонала и других специалистов, с целью подтвердить их профессиональную пригодность для осуществления самостоятельной практики.
Соответственно законодательству РФ, врачи и весь младший персонал органов здравоохранения обязан проходить повышение квалификации каждых пять 5 лет, с момента окончания учебного цикла. После цикла специалисты проходят некий экзамен, определяющий уровень индивидуальных знаний. Этот процесс называется Аттестацией.

Виды повышения квалификации:

Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

- Краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного вида деятельности, которое проводится по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата;

- Тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов);

- Длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышении квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

**Необходимость в обучении медицинских работников**

Проходить последипломное обучение следует буквально всем, кто работает в медицине. Зачем? – ответ достаточно простой. – Чтобы иметь разрешение продолжать самостоятельную практику.

Система органов здравоохранения устроена таким образом, что после-дипломное образование и переаттестация, сегодня играют важнейшую и единственную обязательную форму допуска специалистов к полноценному выполнению прямых обязанностей. При этом не имеет значение, запас как теоретических, так и практических знаний. Если чего-то не хватает, даже малейшего представления о новых деталях, внесенных в систему здравоохранения очередной медицинской реформой. Такой специалист, никогда не пройдет переаттестацию. А потому не сможет успешно продолжить занимать свою прежнюю должность. Как результат, специалисты рекомендуют думать о подготовке к повышению квалификации заранее, каждый пять лет, желательно за полгода до прохождения процедуры.

Дело в том, что диплом работника медицины, спустя уже пять лет после окончания высшего учебного заведения, ничего не значит. И тут без разницы, работали вы где-то или нет, насколько высокий уровень ваших профессиональных навыков, и скорость реакции в практичной обстановке.

Если специалист игнорирует после-дипломное образование, его деятельность сводится к нулю, так как нет никаких гарантий, его компетентности в работе.

Подтвердить свою профессиональную пригодность, тем самым получить доступ к самостоятельной практики можно только после аттестации. То есть успешной сдаче экзаменов.

**Аттестация после обучения. Виды аттестаций**

Как я уже говорила, после цикла специалисты проходят некий экзамен, определяющий уровень индивидуальных знаний. Этот процесс называется Аттестацией.

Сегодня существует 3 вида аттестации:

•Классификация 1

Аттестация определяющая, как теоретические, так и практические навыки специалиста. Предусматривает собой обязанность каждого работника органов здравоохранения, сдать ряд необходимых экзаменов органом специальной комиссии созданной на базе высших медицинских образовательных центров 3-4 степени аккредитации.

При этом, такие комиссии могут быть сформированных в заведения последипломного образования.

•Классификация 2

Аттестация, проведение которой осуществляется с целью присвоения, какой-либо квалификационной категории. Обычно, такой вид повышения квалификации осуществляется группой специалистов, сформированной в центральном или региональном центре органов здравоохранения.

Такой вид аттестации обычно относится к работникам медицины самостоятельно желающим подтвердить качество своих знаний.

•Классификация 3

Аттестация которая, в ходе которой необходимо подтвердить квалификационную категорию, того или иного работника медицины.

Например, неоднократно встречаются случаи, когда вышестоящее начальство здравоохранительных органов, самостоятельно направляет заявление в аттестационную комиссию о снятии квалификационной категории с определенных подчиненных.

Естественно, это редкие случаи. Однако не следует забывать, даже если руководство имеет право принимать такие меры по отношению к медработникам – должный уровень теоретических и практических навыков, и отличные знания своих прав, помогут вам быстро решить любые похожие проблемы! Сертификат медицинского работника это всего лишь инструмент, которым необходимо уметь пользоваться и при этом желательно знать все нюансы для защиты своих интересов.

**Место проведения обучения**

Профессиональную переподготовку и повышение квалификации специалистов могут проводить образовательные учреждения высшего и дополнительного профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию (далее - образовательное учреждение). В соответствии с п. 4 Порядка обязательны вступительные испытания, содержание, процедуру и формы которых образовательное учреждение определяет самостоятельно.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации специалистов осуществляются на основе договоров, заключаемых образовательными учреждениями с органами исполнительной власти, органами службы занятости населения и другими юридическими и физическими лицами. Направление профессиональной переподготовки определяется заказчиком по согласованию с образовательным учреждением повышения квалификации. Требования к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ и уровню профессиональной переподготовки устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим проведение единой государственной политики в области дополнительного профессионального образования, совместно с другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их компетенции (п. 7 Типового положения).

Согласно Письму Минздравсоцразвития России от 19.03.2009 N 16-4/10/2-1797 "О порядке совершенствования профессиональных знаний медицинских и фармацевтических работников, утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 09.12.2008 N 705н" (далее - Письмо), конкретные сроки, формы, содержание и технологии обучения определяются самостоятельно образовательным учреждением. Продолжительность обучения устанавливается с учетом продолжительности ранее освоенных учебных планов и программ, имеющегося уровня профессиональных знаний, умений и практических навыков конкретного специалиста. Принимаются во внимание документы об образовании государственного (высшее и дополнительное профессиональное образование, аспирантура) и ведомственного (интернатура, ординатура) образца, а также документы, выданные образовательными и научно-исследовательскими учреждениями и учреждениями здравоохранения, подтверждающие прохождение стажировки. Учитываются итоги проведенного вступительного испытания в образовательное учреждение, а также трудовой стаж, определяемый на основании сведений, содержащихся в трудовой книжке.

По окончании образовательной программы повышения квалификации слушателям, успешно прошедшим государственную итоговую аттестацию, выдается свидетельство о повышении квалификации государственного образца (п. 9 Порядка), форма которого установлена в Приложении 3 к Постановлению N 13 <1>, а успешно прошедшие государственную итоговую аттестацию после переподготовки получают диплом о профессиональной переподготовке государственного образца (п. 9 Порядка), форма которого установлена в Приложении 4 к Постановлению N 13. Наряду с документами о дополнительном профессиональном образовании государственного образца выдается (подтверждается) сертификат специалиста, предусмотренный ст. 54 Основ законодательства в качестве документа, подтверждающего право заниматься медицинской и фармацевтической деятельностью в РФ.

**Гарантии и компенсации работникам**

Направление работника на повышение квалификации или профессиональную переподготовку осуществляется на основании приказа руководителя. Если обучение будет производиться с отрывом от работы, согласно ст. 187 ТК РФ за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Порядок расчета среднего заработка предусмотрен ст. 139 ТК РФ и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность необходимо произвести оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. В настоящее время порядок и размеры возмещения командировочных расходов установлены Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749.

Обратим внимание, что при направлении работодателем медицинских и фармацевтических работников на дополнительное профессиональное обучение, предусмотренное нормативными правовыми актами РФ, не применимы правила гл. 32 ТК РФ об ученическом договоре. Как следствие, у них не появляется обязанность отработать после обучения определенное время в данной организации (ст. 249 ТК РФ). Такой вывод следует из анализа ряда норм. Например, ст. 198 ТК РФ установлено, что работодатель вправе заключить с работником данной организации ученический договор на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы.

Вместе с тем, как было отмечено выше, повышение квалификации медицинских и фармацевтических работников является обязанностью работодателя, за неисполнение которой наступает административная ответственность. В связи с этим с работников указанной категории не взыскиваются расходы на обучение и расходы по предоставлению гарантий (оплата среднего заработка за период обучения и командировочные расходы), поскольку возмещение названных расходов также является обязанностью работодателя в соответствии со ст. 187 и ч. 5 ст. 196 ТК РФ.